

การพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3
ภูมิโพเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
THE DEVELOPMENT OF ORGANIZATIONAL HEALTH BASED ON THE FOUR
SANGAHAVATTHU PRINCIPLES OF SCHOOLS IN NETWORK CENTER 3 POOM
POR PIANG UNDER NAKHON SI THAMMARAT PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

¹ผกายมาศ คำฤทธิ์ Pakaymat Damrit

²ธีระพงษ์ สมเขาใหญ่ Teeraphong Somkhaoyai ³สุเวศ กลัษศรี Suwes Klubsri

^{1, 2, 3}มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: pakaytookta12781@hotmail.com

Article Received: February 26, 2025. Revised: April 17, 2025. Accepted: April 22, 2025.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิโพเพียง 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิโพเพียง และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย ที่ 3 ภูมิโพเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนการวิจัย 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสุขภาพองค์การ ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 15 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาการพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาตามแบบสัมภาษณ์ และขั้นตอนที่ 3 นำเสนอแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้วยการสนทนากลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ 7 ท่าน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาตามแนวคำถามการสนทนากลุ่ม

ผลการวิจัยพบว่า 1) สุขภาพองค์การของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิโพเพียง พบว่า สุขภาพองค์การเป็นองค์การที่มีการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และหากองค์การใดที่มีสุขภาพดีแล้ว องค์การนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานหรือหากประสบกับปัญหาไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านภายในหรือจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ องค์การก็จะยังสามารถดำรงอยู่ได้ เนื่องจากสุขภาพขององค์การนั้นดีและมีประสิทธิภาพ องค์การที่มีสุขภาพดีจะต้องมีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและมีการกำหนดกลยุทธ์ที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกเพื่อให้เกิดเป็นแนวทางในการทำงานของคนในองค์การให้องค์การสามารถเติบโตและอยู่รอดได้อย่างยั่งยืน ซึ่งสุขภาพองค์การแบ่งได้เป็น 6 ด้าน คือ (1) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (2) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร (3) ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน (4) ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร (5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู (6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ 2) การพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 มีแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย (1) ทาน (การให้) (2) ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก) (3) อตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) (4) สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) 3) แนวทางการ

พัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย ที่ 3 ภูมิพอเพียง พบว่า มีความเป็นไปได้ ความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานศึกษา

คำสำคัญ: การพัฒนา, สุขภาพองค์การ, โรงเรียนประถมศึกษา, หลักสังคหวัตถุ 4

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the organizational health of schools in Network Center 3, Poom Por Piang. 2) To study the development of organizational health according to the four principles of Saṅgahavattthu in schools in Network Center 3, Poom Por Piang, and 3) To propose guidelines for the development of organizational health based on the four principles of Saṅgahavattthu in schools in Network Center 3, Poom Por Piang, Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2. This was a qualitative research study with 3 research steps: 1) Studying the organizational health using in-depth interviews with 15 key informants and conducted a qualitative data analysis. 2) Studying the guidelines for developing organizational health based on the four principles of Saṅgahavattthu through in-depth interviews with 5 experts. The data were analyzed using content analysis based on the interview format. 3) Presenting the guidelines for developing organizational health according to the four principles of Saṅgahavattthu through a focus group discussion with 7 experts. The data were analyzed using content analysis based on the discussion questions.

The research findings were as follows 1) The organizational health of schools in Network Center 3, Poom Por Piang. It was found that organizational health was an organization that was managed effectively and efficiently and if any organization was healthy, that would be effective in its operations, and even when facing challenges—whether internal or external—such an organization would still be able to survive. This was because the health and efficiency of the organization provide resilience. A healthy organization must have clear goals, a vision, and strategies that were aligned with the external environment, creating a framework for the work of its members, which allowed the organization to grow and thrive sustainably. Organizational health could be divided into 6 areas: (1) Leadership of the school administrators, (2) Support of resources, (3) Work morale, (4) Power and influence of the administrators, (5) Cohesion among teachers, (6) Focus on academic performance. 2) The guidelines for developing organizational health: the research presented guidelines for applying the four principles of Saṅgahavattthu, which were (1) Dāna (Generosity/Offering), (2) Piyavācā (Kind Speech), (3) Atthacariyā (Beneficial Conduct), (4) Samānattatā (Equanimity/Consistency in Conduct). 3) The development of organizational health according to the four principles of Saṅgahavattthu: The proposed guidelines for developing organizational health based on the four principles of Saṅgahavattthu in schools within Network Center 3, Poom Por Piang, Nakhon

Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 2 were feasible, appropriate, and beneficial for improving organizational health in educational institutions.

Keywords: Development, Organizational Health, Primary School, The Four Saṅghavattthu

บทนำ

ปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงของด้านต่างๆในสังคมอย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาประชาชนและการพัฒนาด้านต่างๆ เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างมากมาย ในวงการการศึกษา มีการปรับเปลี่ยนครั้งยิ่งใหญ่ คือ มีการปฏิรูปการศึกษา มีกฎหมายการศึกษาแห่งชาติเกิดขึ้นเป็นครั้งแรก ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อันส่งผลให้การจัดการศึกษาต้องปฏิบัติตามกฎหมายการศึกษาแห่งชาติต้องมีการปฏิรูปการศึกษา ระบบบริหาร ครูและการเรียนการสอน และเมื่อสังคมเสื่อมศรัทธาในภาครัฐ ทั้งในเรื่องการบริหารและการทุจริตประทุพทุติ มีขอบในวงการศึกษาของไทย นับเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ต้องร่วมกันปรับปรุงพัฒนาการศึกษาให้ได้มาตรฐานมีคุณภาพที่ดีและเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังกล่าว ซึ่งแนวการจัดการศึกษาในหมวด 4 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการศึกษาคือหัวใจสำคัญ เป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองตลอดชีวิตให้สามารถดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งเป็นพลังสำคัญอันยิ่งใหญ่ในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้า อีกทั้งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้บัญญัติให้มีการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความเป็นไปเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม โดยจัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้า ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกรวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัยคำนึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคม เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตลอดชีวิตตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์พัฒนาประเทศ อย่างยั่งยืน เพื่อให้สามารถเป็นผู้เรียนที่พึ่งตนเองได้ตลอดชีวิตและเป็นประชากรที่มีคุณภาพ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2555) ดังนั้น การบริหารและการจัดการศึกษามีการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานระดับปฏิบัติมีอำนาจในการตัดสินใจและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษาอย่างแท้จริง เพื่อให้มีอิสระในการบริหารจัดการสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่การกระบวนการพัฒนาตนเองตามธรรมชาติของผู้เรียนและเต็มตามศักยภาพ (ทับทิม แสงอินทร์, 2559)

ปัจจุบันโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพองเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ได้กำหนดพันธกิจในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กร ยึดหลักธรรมาภิบาลจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีวิธีใหม่เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2, 2566) จากการศึกษาสภาพปัญหา พบว่า พันธกิจดังกล่าวมีการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นภารกิจสำคัญของการบริหารคนและการบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หากขาดบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะจัดการบริหารได้ดีเพียงใด หรือมีเงิน มีวัสดุสิ่งของมากเพียงใด ก็ไม่สามารถที่จะทำให้ห้องคํการนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดี ดังนั้น การบริหารงานที่ดีต้องสามารถทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่จะรวบรวมพลังกาย ความสามารถและสติปัญญาที่จะทำงานอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อส่งผลให้ห้องคํการดําเนินการ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับหลักสังคหวัตถุ 4 ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการบริหารและปฏิบัติงานที่จะทำให้ห้องคํการมีสุขภพที่ดี ปัญหาขององค์กรที่ประสบความล้มเหลว ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากผู้บริหารขาดประสบการณ์ ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารองค์กร ส่วนหนึ่งเกิดจากพฤติกรรมของผู้บริหารที่ไม่เอื้อต่อบรรยากาศ ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ภาระหน้าที่สำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหาร คือ การสร้างสุขภพองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ ผู้นำจะต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและควรศึกษาพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างสุขภพองค์กรที่พึงประสงค์ (ทิชากร ทรัพย์รักษา, 2564)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาสุขภพองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพองเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 ด้วยกระบวนการค้นหาแนวทางการบริหารจัดการองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่ง ในการประยุกต์ใช้ในโรงเรียน เพราะโรงเรียนเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ให้แก่ักเรียนทุกคนและหากผู้บริหารใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ของพุทธองค์มาใช้ตามความเหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา ในเรื่องการพัฒนาสุขภพองค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรมีสุขภพที่มีความสมบูรณ์แข็งแรงแล้วก็จะสามารถทำให้ห้องคํการดําเนินการจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและจะสามารถพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติซึ่งเยาวชนที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมจะสามารถเป็นกำลังที่สำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในอนาคตสืบต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสุขภพองค์กรของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพองเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาสุขภพองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพองเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2
3. เพื่อนําเสนอแนวทางการพัฒนาสุขภพองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย ที่ 3 ภูมิพองเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีระเบียบเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ศึกษาการวิจัยใน 3 ลักษณะ คือ การศึกษาค้นคว้าทางเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม โดยมีระเบียบวิธีวิจัย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียน ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In - depth Interview) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 15 คน ซึ่งมีผู้ให้การสัมภาษณ์ จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 3 คน ครูที่มีประสบการณ์การสอน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 คน

2.2 ขั้นตอนการศึกษาการพัฒนาสภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 3 จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษานอกศูนย์เครือข่ายที่ 3 จำนวน 1 คน ศึกษาพิเศษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ผู้รับผิดชอบในศูนย์เครือข่ายที่ 3 จำนวน 1 คน ครูที่มีประสบการณ์การสอน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1 คน

2.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาสภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 3 จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษานอกศูนย์เครือข่ายที่ 3 จำนวน 1 คน ครูชำนาญการพิเศษในศูนย์เครือข่ายที่ 3 จำนวน 1 คน ครูชำนาญการพิเศษนอกศูนย์เครือข่ายที่ 3 จำนวน 1 คน นักวิชาการทางพระพุทธศาสนา จำนวน 1 รูป

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เกี่ยวกับสภาพองค์การของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพอเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

3.2 ขั้นตอนการศึกษาการพัฒนาสภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการพัฒนาสภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพอเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

3.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาสภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินการสนทนากลุ่ม

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขั้นตอนการศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 15 คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์สภาพองค์การของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพอเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

4.2 ขั้นตอนการศึกษาการพัฒนาสภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยใช้ร่างแนวทางการพัฒนาสภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพอเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2

4.3 ขั้นตอนการนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ใช้การสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 รูป/คน โดยใช้แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) และการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนก อย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวม ได้ โดยทำไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียน วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงเป็นข้อสรุป

5.2 การศึกษาการพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 วิเคราะห์โดยนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญมาเรียบเรียงและปรับแก้ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

5.3 การนำเสนอและประเมินแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 วิเคราะห์โดยนำความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิในการสนทนากลุ่มมาเรียบเรียงเป็นแนวทาง

สรุปผลการวิจัย

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพอเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีสภาพการดำเนินการดังนี้ ผู้บริหารในสถานศึกษาต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีอำนาจบารมีของในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และการทำงานร่วมกับบุคลากร ส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ทางวิชาการที่ชัดเจนและ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างครู สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อเพิ่มทรัพยากรในการ พัฒนาโรงเรียน และพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษามีการประเมินสภาพปัจจุบัน ปัญหา และสาเหตุของ ปัญหาที่เกิดขึ้น จุดที่ควรปรับปรุงของการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารขาดทักษะบางด้านของผู้บริหาร เช่น การ บริหารจัดการและการสร้างแรงจูงใจจากทีมงาน งบประมาณที่ไม่เพียงพอ ขาดการบริหารจัดการที่ดี ขาดการ สื่อสารที่ดีและขาดการสนับสนุนทางจิตใจจากผู้บริหาร การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนและความขัดแย้งในความคิดเห็น

2. การพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพอเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ผ่านการพัฒนาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อุตตจริยา สมานัตตตา ซึ่งสามารถสรุปในการพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ ทั้ง 4 ประการ ได้ดังนี้

2.1 หลักทาน มีการดำเนินการ คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและ ความสามารถของครูและบุคลากร โดยจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการสอน และการบริหารจัดการโรงเรียน จัดประชุมเพื่อการยกย่องและให้รางวัลกับครูและบุคลากร เพื่อเป็นการให้การ

ยอมรับผลงานและให้กำลังใจผลงานของครูและบุคลากรที่ทำได้ดี เช่น การประกาศเกียรติคุณ ครูผู้สอนนักเรียน ได้คะแนนสอบ RT NT O-NET สูงกว่าระดับประเทศ

2.2 หลักปียาวจา มีการดำเนินการ คือ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่เข้าใจและใส่ใจในความต้องการของครูและบุคลากร มีการสื่อสารที่ชัดเจน ใช้คำพูดการสื่อสารในองค์กรที่ชัดเจน ไพเราะ และเป็นมิตร ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีและเป็นกันเอง ให้คำชมที่จริงใจ พูดในเชิงบวกจะช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจและกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้ดีขึ้น ใช้ภาษาที่สุภาพและชัดเจนในการสื่อสารช่วยเสริมบรรยากาศที่ดีและลดความเครียด

2.3 หลักอรรถจริยา มีการดำเนินการ คือ ผู้บริหารและคณะครูกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนเพื่อให้มีทิศทางในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยมุ่งสร้างโรงเรียนที่มีคุณภาพและบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีความสุข และผู้บริหารพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรโดยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และเคารพความคิดเห็นที่แตกต่าง พร้อมเสริมสร้างบรรยากาศของการให้ความช่วยเหลือและการสนับสนุนในที่ทำงาน การทบทวนและประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอช่วยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถสะท้อนผลและประเมินตนเองได้

2.4 หลักสมานัตตตา มีการดำเนินการ คือ ผู้บริหารจัดประชุมคณะครูและบุคลากรเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากครู นักเรียน หรือบุคลากร เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและได้รับข้อมูลสำคัญ การฟังและเข้าใจความคิดเห็นช่วยให้การตัดสินใจของผู้บริหารมีความโปร่งใสและยุติธรรม ผู้บริหารแสดงความเชื่อมั่นในความสามารถของบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสำคัญ รวมถึงการสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพอเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 ในการสนทนากลุ่ม โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ข้อสรุปที่มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ ซึ่งแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพอเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 มีการพัฒนาสุขภาพองค์กร จำนวน 6 ด้าน ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยผ่านการพัฒนาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งมี 4 ประการ ประกอบด้วย ทาน ปียาวจา อรรถจริยา สมานัตตตา โดยมีข้อเสนอแนะ สถานศึกษานำผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนกำหนดการดำเนินการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายอื่นๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 นำแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ไปใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการภายในเครือข่ายของตนเองตลอดจนนำแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราชเขต 2 ไปใช้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีผลการวิจัยที่สำคัญที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพอเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในแต่ละด้าน ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียน พบว่า การพัฒนาความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียน โดยผู้บริหารต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสาร และการทำงานร่วมกับบุคลากรทุกฝ่าย การกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกันและการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจช่วยส่งเสริมความร่วมมือระหว่างครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน แม้จะมีปัญหาบางด้านเช่นการบริหารจัดการ แต่การฝึกอบรมและการสร้างช่องทางการสื่อสารเปิดกว้างเป็นแนวทางในการพัฒนา ด้านการสนับสนุนทรัพยากร พบว่า การสนับสนุนทรัพยากรในโรงเรียนมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรบุคคล งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การฝึกอบรมบุคลากรและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องช่วยเสริมสร้างทักษะนักเรียน การประเมินผลการใช้ทรัพยากรและการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาโรงเรียน ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน พบว่า การสร้างขวัญกำลังใจในโรงเรียนสำคัญต่อการเสริมประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร โดยการสื่อสารที่ดี การยอมรับผลงาน และการสนับสนุนการพัฒนาทักษะตลอดชีวิต ช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน ปัญหาที่พบคือการขาดการสื่อสารที่ดีและการสนับสนุนทางจิตใจ ซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการสร้างช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนและการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร พบว่า อำนาจบารมีของผู้บริหารเกิดจากประสบการณ์ ความรู้ และวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน แต่ปัญหาคือการขาดทักษะการตัดสินใจและการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน การพัฒนาทักษะบริหาร การสื่อสารที่ชัดเจน และการเสริมสร้างทีมงานจะเพิ่มความมั่นใจและขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านการอยู่ร่วมกันของครู พบว่า การอยู่ร่วมกันของครูช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสนับสนุนซึ่งกันและกันสำคัญในการเสริมสร้างความสามัคคีและการพัฒนาวิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาคือการขัดแย้งและการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน ซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาทักษะการทำงานเป็นทีมและการจัดกิจกรรมร่วมกัน และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ พบว่า การมุ่งเน้นวิชาการในโรงเรียนสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยการพัฒนาหลักสูตรและการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมการวิจัยและนวัตกรรมช่วยพัฒนาการศึกษา ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การพัฒนาสุขภาพองค์กร เป็นคุณลักษณะที่บ่งชี้ถึงความมั่นคงขององค์กร การที่องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้อย่างมั่นคง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยการปรับตัว การบรรลุเป้าหมาย การบูรณาการการสร้างสรรค์ และการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์กร ทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อม และสถานการณ์ต่างๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุง หรือเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ซึ่งถือว่ามีการดำเนินการต่างๆ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของทิชากร ทรัพย์รักษา (2564) ที่พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียนวัดราชบุรณ (งามศิริวิทยาการ) สำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 1) ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครูและ 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการอยู่ร่วมกันของครู และด้านการมุ่งเน้นวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร ภาวะผู้นำ สอดคล้องกับการวิจัยของโชติกา แสงอรุณ (2560) ที่พบว่า สุขภาพองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการวิจัยของสมฤดี เชิดกายเพชร (2560)

ที่พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี

2. ผลการศึกษาการพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพอเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีกระบวนการดำเนินงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 3) ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 4) ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ เพื่อการพัฒนาสุขภาพองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งการพัฒนาสุขภาพองค์การจะมีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ผู้บริหารครูและบุคลากรจะต้องมีหลักธรรมที่ยึดใช้ในการพัฒนาสุขภาพองค์การคือ หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน (การให้) 2) ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก) 3) อตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) 4) สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 จะต้องคำนึงถึงการพัฒนาสุขภาพองค์การที่ถูกต้อง โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ทักษะต่างๆ ในการพัฒนาสุขภาพองค์การ ต้องสนับสนุน แนะนำและสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากร ต้องปฏิบัติหน้าที่การพัฒนาสุขภาพองค์การอย่างตั้งใจ มีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาสุขภาพองค์การ เข้าใจความแตกต่างของบุคคล พร้อมทั้งสร้างความเข้าใจในการอยู่ร่วมกัน สร้างความเมตตาช่วยเหลือเกื้อกูลกันในสถานศึกษา ซึ่งการบริหารการนิเทศการจัดการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของพรสุรีย์ แก้วพิลา (2561) ที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวทันโลกยุค 4.0 ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และถ่อมตบรองที่ประชุมเป็นสิ้นสุด อุปกรณ์บางอย่างยังไม่ทั่วถึง ให้เพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัดสินใจจากความคิดเห็นองค์การมีการเสริมแรง ได้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พาไปศึกษาดูงานยังต่างประเทศ ควรสร้างแนวทางการทำกิจกรรมที่พัฒนาครูให้มีสุขภาวะที่ดีในองค์กร เพื่อการอยู่ร่วมกันแบบมีความสุข ทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน พัฒนาครู ส่งครูอบรมพัฒนาตนเอง หรือนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาสร้างสรรค์งานวิชาการ เน้นการพัฒนาที่เอกลักษณ์ โดยเน้นการสร้างสรรคสื่อเทคนิค กระบวนการที่หลากหลายพัฒนาการติดต่อสื่อสารนอกเหนือจากการประชุมประจำเดือนใช้เทคโนโลยีช่วยในการติดต่อสื่อสารมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของธนา วาทีตต์พันธ์ (2562) ที่พบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี เมื่อพิจารณาพบว่า มิติด้านภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ และมิติด้านกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านการมุ่งเน้นวิชาการ และด้านความเข้มแข็งขององค์การ อยู่ในระดับกลาง ส่วนความสัมพันธ์ของระดับสุขภาพองค์การ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก เมื่อพิจารณาแล้วพบว่า มิติด้านอิทธิพลของผู้บริหาร และด้านมุ่งเน้นวิชาการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี และสอดคล้องกับการวิจัยของสุวิชาภรณ์ กฤตยาเกียรติ (2563) ที่พบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านที่ควรให้ความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ได้แก่ ด้านระบบการดำเนินงานขององค์การ และด้านเทคโนโลยี

3. ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิพอเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้และมีความเป็นประโยชน์ ทุกองค์ประกอบ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงการพัฒนาสุขภาพองค์การที่ถูกต้อง มีคุณธรรม เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา

ซึ่งการพัฒนาสุขภาพองค์การ มีกระบวนการดำเนินงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน 2) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 3) ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 4) ด้านอำนาจบารมีของผู้บริหาร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า การพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 เป็นการพัฒนาสุขภาพองค์การที่มีหลักธรรมมาใช้ในการพัฒนาสุขภาพองค์การของผู้บริหาร ซึ่งจะต้องดำเนินการพัฒนาสุขภาพองค์การตามกระบวนการที่กำหนดไว้โดยผู้บริหารต้องมีความรู้ ทักษะต่าง ๆ ในการพัฒนาสุขภาพองค์การต้องสนับสนุน สรรวจความพร้อมและความต้องการ แนะนำสร้างขวัญกำลังใจให้กับครูและบุคลากร พร้อมทั้งปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีสุขภาพสมบูรณ์ส่งผลให้การศึกษาของโรงเรียน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เพื่อเป็นแนวทางสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีสุขภาพองค์การที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับการวิจัยของวรรณิษา ธาระมัตร์ (2567) ที่พบว่า แนวทางในการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 แบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน 2) ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 3) ด้านการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน 6) ด้านการมีนวัตกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับการวิจัยของสุรศักดิ์ เจริญผล (2558) ที่พบว่า แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล มีดังนี้ โรงเรียนควรสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานโดยไม่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีผลประโยชน์เข้ามาแทรกแซง ในการดำเนินการของสถานศึกษา ผู้บริหารมีใจเป็นกลางยึดมั่นหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ไม่แสดงออกถึงความมีอำนาจมากเกินไป ควรปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคมีความเป็นกัลยาณมิตร รับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาให้บุคลากร ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นธรรม ควรณรงค์ให้นักเรียนและบุคลากรใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดประโยชน์สูงสุด ปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนรักองค์การและควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและส่งเสริมให้ครูและนักเรียนประสบความสำเร็จด้านวิชาการ และสอดคล้องกับการวิจัยของศรีลยา อนันต์สารโสภณ (2560) ที่พบว่า แนวทางเสริมสร้างสุขภาพองค์ ได้แก่ อันดับแรก คือ การรู้และเข้าใจหลักสูตรเพื่อนำไปใช้ได้ถูกต้อง การวางแผน วัดผล ประเมินผล และติดตามผล การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานกับเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมกันระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน และอันดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนได้เข้าร่วมการประชุมอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

องค์ความรู้การวิจัย

องค์ความรู้การวิจัยครั้งนี้ คือ การพัฒนาสุขภาพองค์การตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายที่ 3 ภูมิโพเพียง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบองค์ความรู้ที่สามารถสรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้การวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สถานศึกษาควรนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการพัฒนาสุขภาพองค์กร โดยการประชุมชี้แจงแนวทางกับผู้บริหารตามบริบทของสถานศึกษา
 - 1.2 สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาปรับใช้ในการพัฒนาสุขภาพองค์กร
 - 1.3 สถานศึกษาควรมีการพัฒนาสุขภาพองค์กรทั้งระบบในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง
 - 1.4 งานวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้กับการพัฒนาสุขภาพองค์กรและการพัฒนางานอื่นๆ ของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรมีการศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรโดยใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา
 - 2.2 ควรศึกษาองค์ประกอบการพัฒนาสุขภาพองค์กรโดยใช้หลักพุทธบูรณาการ

เอกสารอ้างอิง

- โชติกา แสงอรุณ. (2560). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อ
คุณภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ทับทิม แสงอินทร์. (2559). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทิชากร ทรัพย์รักษา. (2564). สุขภาพองค์การของโรงเรียนวัดราชภูรัง (งามศิริวิทยาการ). วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยาม.
- ธันวา วาতিตพัฒน์. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์การ
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสยาม.
- พรสุรีย์ แก้วพิลา. (2561). การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอมะป้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยพะเยา.
- วรรณิษา ธาระมัตร์. (2567). แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2555). แนวคิดทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศรีลยา อนันต์สารโสภณ. (2560). สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอบางทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมฤดี เชิดกายเพชร. (2560). สุขภาพองค์การของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2. (2566). แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้น
พื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 พ.ศ. 2566-2570.
นครศรีธรรมราช: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2.
- สุรศักดิ์ เจริญผล. (2558). สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล. การค้นคว้าอิสระ
การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุวิชาภรณ์ กฤตยาเกียรติ. (2563). กลยุทธ์การพัฒนาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดตาก. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กำแพงเพชร.